**О порядке применения испытания при приеме на работу**

Статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено испытание при приеме на работу в целях проверки работника соответствии поручаемой ему работы.

Положение лиц, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других работников. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

В этот период работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, заработная плата ему устанавливается в том же размере, что и для остальных работников по соответствующей должности.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

* для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.